



VALONTEKIJÄ

Freelancerina muuttuvissa olosuhteissa

Otto Suojanen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2011
Viestinnän koulutusohjelma
valoilmaisu

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

OPINNÄYTTEEN TIIVISTELMÄ

Otto Suojanen

Valontekijä – Freelancerina muuttuvissa olosuhteissa

Maaliskuu 2011

34 sivua + liitteet

Tampereen ammattikorkeakoulu

Viestinnän koulutusohjelma

Valoilmaisu 2007

Tutkintotyön muoto: Kirjallinen

Tutkintotyön ohjaaja: Eero Pölönen

Avainsanat: freelancer, valoteknikko, viihde, teatteri, tapahtumatuotanto

Opinnäytetyöni käsittelee freelancerin työnkuvaa valoteknikon näkökulmasta. Työ esittelee freelancerin työlle tunnusomaisia piirteitä ja nostaa esiin työn hyviä ja huonoja puolia. Esittelen teoreettisen pohdinnan tueksi käytännön esimerkkejä omista kokemuksistani. Vertailen audiovisuaalista alaa yhteiskunnan muun työelämän rinnalla ja tutkin freelancerina toimimista työssä ja arjessa. Nostan esille muutamia työn ongelmakohtia, joihin voisi mahdollisesti löytää ratkaisun. Pyrin luomaan kuvan audiovisuaalisen alan tulevaisuudesta ja muodosta työntekijän ja työnantajan näkökulmista.

Thesis summary

Otto Suojanen

Lightmaker – Working as a freelancer in changing circumstances

March 2011

34 pages + appendixes

TAMK University of Applied Sciences

Media Programme

Lighting Design

Type of Final Project: Written

Thesis supervisor: Eero Pölönen

Keywords: freelancer, lighting technician, theatre, entertainment, audiovisual bisnes

In my thesis I examine working as a freelancer from a lighting technician point of view. My work introduces the good and the bad sides of the audiovisual bisnes and presents typical features of lighting technicians work. The subject is approached through my own experiences but also through theroretical consideration. I compare audiovisual branch with changes happening in work industry of society and I try to find solutions for the problems I have found out. My goal is to create a picture of the future of the audiovisual bisnes.

1	Johdanto.....	1
2	Tietoperusta	2
2.1	Freelancer.....	2
2.2	Valon ammattilaiset.....	2
2.3	Erilaista tekijyyttä	5
2.4	Koulutus.....	6
3	Ominaispiirteitä.....	9
3.1	Freelancer on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus.....	9
3.2	Freelancer ja arki	10
3.3	TeMe ja SVÄL.....	12
4	Audiovisuaalinen ala	14
4.1	Perinteikäs teatteri ja nuori viihde	14
4.2	Tekijäpohja.....	17
5	Käytännön työ.....	19
5.1	Työskentely keskisuuressa teatterissa.....	19
5.2	Työskentely pienikokoisessa tapahtumatuotantoyrityksessä	22
5.3	Työskentely suurikokoisessa tapahtumatuotantoyrityksessä	24
6	Tulosten pohdinta ja johtopäätökset	26
6.1	Tapahtumatuotanto	26
6.2	Teatteri.....	27
7	Yhteenveto	29
8	Lähteet	30
9	Liitteet	32

1 Johdanto

Opinnäytetyöni käsittelee freelancer-valoteknikkona toimimista ja sisältää pohdintaa tulevaisuuden näkymistä. Työni peilaa audiovisuaalista alaa yhteiskunnan yleisten työnäkymien muutoksiin, mutta keskiössä on oma alueeni valo. Opinnäytetyöni esittelee freelancer-työlle tunnusomaisia piirteitä ja nostaa esille kohtia, joissa voisi olla mahdollisesti jotain korjattavaa.

Työ sisältää paljon henkilökohtaisia käytännön esimerkkejä. Ulkopuolisina lähteinä olen käyttänyt kirjallisuutta, tekijöiden haastatteluja ja lehtiartikkeleita. Omat kokemukseni sijoittuvat pääasiassa vuoteen 2010, jonka aikana toimin lähes viidentoista yrityksen palveluksessa valoteknikkona ja -operaattorina. Tavoitteenani on nostaa esille freelancerin työssä vallitsevia epäkohtia ja muutosehdotuksia sekä toimenpiteitä, joiden avulla ala voisi mahdollisesti kehittyä.

Aiheesta on kirjoitettu hyvin vähän audiovisuaalisen alan omia julkaisuja lukuun ottamatta ja teatteri- sekä viihde -ala ovat suuren yleisön keskuudessa romantisoituneet. Kuluttajat näkevät vain lopputuloksen, joka antaa usein virheellisen kuvan itse tekoprosessista ja kulissien takaisesta elämästä. Laajemmalti ajatellen audiovisuaalinen ala on pätkätyö-yhteiskunnan huippu ja tyypillistä alalle on väljien sopimusten polkeminen.

2 Tietoperusta

2.1 Freelancer

Työni keskeisimmät käsitteet freelancer ja viihde ovat moniulotteisia ilmauksia. Kohdassa **2.3** otsikon **Erilaista tekijyyttä** alla käsittelen freelancer-termin yhteiskunnan silmissä, mutta audiovisuaalisella alalla se ymmärretään useille työnantajille ristiin työskentelevänä henkilönä, jolla ei ole pysyvää työsuhdetta. Työsuhteet muodostuvat usein projektikohtaisista periodeista eli määräaikaista työsuhteista. Työmuoto on audiovisuaalisella alalla yleinen.

Entertainment eli showbisnes eli viihde yhdistetään usein tv-tuotantoihin. Termiä käytetään myös puhuttaessa konserteista, festivaaleista ja muista musiikkialan tapahtumista. Viihteen ulkopuolelle jätetään yleensä teatteri, musikaali, ooppera ja muu vastaavanlainen toiminta. Ylipäättään raja taiteen ja viihteen välillä saattaa olla pienestäkin kiinni eikä yksiselitteistä linjavetoa voi tehdä. Käytän opinnäytetyössäni yleistermiä tapahtumatuotanto puhuttaessa viihdepuolen tuotannoista.

2.2 Valon ammattilaiset

Audiovisuaalisen alan ammattikunta on viime vuosina jakautunut yhä pienempiin ryhmiin ja tehtävänimikkeistä ja työnkuvista on muodostunut spesifimpiä. Varsinkaan suurissa tuotannoissa ei voida enää käyttää koko kansan yleisnimityksiä roudari ja miksaaja. Audiovisuaalinen ala voidaan jakaa kolmeen: ääneen, valoon ja kuvaan. Valon tekijät voidaan jakaa niin ikään kolmeen: suunnittelijoihin, operaattoreihin ja teknikoihin eli valomiehiin. Useimmissa tuotannoissa valon roolit ovat ainakin osittain päällekkäin, eikä tarkkaa hierarkiaa tunneta. Teattereissa käytetään lisäksi termiä valomestari, jolla tarkoitetaan esimiesasemassa toimivaa valoryhmän jäsentä.

Valosuunnittelijan tehtävänä on vastata ennakotyöstä ja viestinnästä muiden suunnittelijoiden kuten äänisuunnittelijan kanssa. Usein valosuunnittelija johtaa

työryhmää myös kentällä, mutta suuremmissa produktioissa työryhmästä ja kalustosta vastaa joku muu kuin suunnittelija. Tälle tehtävälle varsinaista nimitystä ei tunneta, mutta valoryhmän tekninen johtaja kuvaa tehtävää hyvin. Taiteellinen vastuu on kuitenkin aina suunnittelijalla, joten luonnollista on, että suunnittelija on paikalla myös kentällä. Ei ole välttämättä järkevääkään piirtää ennakkokuvia niin tarkasti, että työryhmä pystyisi toteuttamaan projektin täsmälleen suunnittelijan haluamalla tavalla. Normaalisti työryhmä rakentaa suunnitelmaa noudattaen valorakennelman valmiiksi, jonka jälkeen suunnittelija itsenäisesti tai operaattorin avustuksella koodaa valopöydän ohjaamaan valonheittäjiä halutulla tavalla.

Valo-operaattori vastaa valopöydän toimivuudesta ja yksinkertaisena tehtävänä hänellä on saada valopöytä toteuttamaan suunnittelijan visiot. Luonnollisesti tärkeintä tässä työssä on tuntea kulloinkin käytetty valo-ohjain perustuksia myöten. Erilaisia valopöytiä on satoja, mutta lohdullista ammattikunnalle on, että ne noudattavat suhteellisen samankaltaisia logiikkoja valmistajasta ja mallista riippumatta.

Operaattoreiden arvostus on kasvanut viime vuosikymmeninä johtuen mm. valokaluston kehityksestä. Ennen valoteknikot suuntasivat heittimet, mutta nykyään kalusto on vaihtunut konventionaalisista* heittimistä pitkälti liikkuviin heittäjiin. Liikkuvia heittäjiä ei tarvitse erikseen suunnata vaan niitä ohjataan valopöydällä. Festivaalit ja suuret kiertueet ovat jo pitkään käyttäneet pääasiassa liikkuvia heittäjiä. Myös teatterit ja ooppera- sekä musiikkitalot ovat heränneet liikkuvan kaluston mahdollisuuksiin ja helppouteen. Asiansa osaava operaattori on siis tulevaisuudessakin tärkeä osa onnistunutta produktiota.

*Konventionaalinen heitin on yleisnimitys tavalliselle ei-moottoroidulle heittimelle.

Valoteknikko on periaatteessa valoryhmän näkyvin tekijä. Tehtävänä on rakentaa valojärjestelmä suunnitelman pohjalta, huolehtia kaluston toimivuudesta ja etsiä mahdolliset viat. Lopputulokseen valoteknikon työllä ei välttämättä ole suoranaista vaikutusta, jollei totaalista katastrofia pääse syntymään epätarkan työn seurauksena. Toisaalta pätevät valoteknikot suorittavat työn todennäköisesti huolellisemmin, varmemmin ja nopeammin kuin kokemattomat tekijät. Valoteknikkoja erilaisissa produktioissa voi olla lukumäärältään yhdestä useisiin kymmeneen riippuen produktion

koosta. Suomen kokoisessa maassa tehtävät liikkuvat paljonkin lomittain, joten tekniikko saattaa välillä koodata valopöytää tai suunnittelija rakentaa järjestelmää yhdessä teknikoiden kanssa.

Valon tekijöiden roolit riippuvat aina asiayhteydestä ja varsinkin freelancereilla työnkuvan vaihtuvuus voi olla suurta. Monet kokevat ammattikuvan muutokset hyvänä asiana ja tervetulleena työnkuvan vaihteluna, mutta sillä saattaa olla myös negatiivisia seurauksia. Leinikki (2010, 23) toteaa Vähämäkeä (2003) mukaillen työn ristiriitaisten vaatimuksien ja polveilevien urien olevan ongelmallisia ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta. Vaikka työ tarjoaakin paikan itsensä toteuttamiseen, työhön liittyvät käytännöt vaativat jatkuvaa muutosta, uuden oppimista ja vanhan hylkäämistä sekä jatkuvaa uteliaisuutta ja kiinnittymättömyyttä.

Esittelen työssäni lähemmin muutaman tapausesimerkin, jotka kertovat omasta tekemisestäni erilaisissa tilanteissa. Valon ammattilaisena toimitaan kuitenkin myös muilla alueilla, kuten televisiotuotannoissa ja arkkitehtuurivalaistuksessa. Tällaisissa työpaikoissa tekijyys saattaa olla ja usein onkin hyvin erilaista verrattuna teatteri- ja tapahtumatuotanto -malleihin. Televisio- ja elokuvatuotannoissa työ on usein tarkemmin ohjattua ja hierarkisempaa sekä tehtävät ovat tarkemmin määriteltyjä ammattinimikkeiden mukaan. Arkkitehtuurivalaistuksen tekeminen puolestaan on pääasiassa säännöllistä suunnittelutyötä vakituisten työaikojen ja palkkojen mukaan.

2.3 Erilaista tekijyyttä

Työnimikkeitä on lukuisia ja sama termi saattaa tarkoittaa eri paikassa erilaista toimenkuvaa. Jo pelkkä freelancer on vaikea käsite. ”*Freelancer-käsitettä käytetään erilaisia pätkätoita tekevistä työnsuorittajista, joilla on yksi tai useampia työntarjoajia samanaikaisesti. Freelancer voi olla joko yrittäjä, työntekijä tai hän voi saada ns. työkorvauksia olematta yrittäjä tai työsuhteessa. Yhteistä eri freelancer-työn muodoille on työtehtävien tilapäisyys ja freelancerin mahdollisuus itse melko vapaasti tehdä töitä eri toimeksiantajille.*” (Akavan www-sivut.) Yksinkertaistettuna freelancer tarkoittaa henkilöä, jolla ei ole jatkuvaa työsuhdetta. Ominaista audiovisuaalisen alan freelancerille ovat useat päällekkäiset työnantajat.

Freelancer yhdistetään usein pätkätyöläisiin. ”*Pätkätyöksi nimitetään työtä, jota tehdään osa- tai määräaikaisessa palvelussuhteessa tai epäsäännöllisesti tarvittaessa töihin kutsuttavana työntekijänä*”, toteaa Leinikki (2010, 10). Pätkätyö-nimikkeellä on usein negatiivinen kaiku. Audiovisuaalisella alalla freelancerin toimenkuva on kuitenkin verraten yleistä ja toisinaan tekijän oma valittu elämäntapa. Freelancer työskentelee toimeksiantojen kautta eri yrityksille, mutta usein samat yritykset käyttävät luonnollisesti samoja tekijöitä, joten työn tekemisestä muodostuu luonnollinen kierto.

Suomen lainsäädäntö on askeleen jäljessä työn kehitystä etenkin työttömyyskassan ja eläkejärjestelmän osalta. Freelancer ei voi olla samanaikaisesti yrittäjien ja työntekijäkassan jäsen, vaikka toimenkuva vastaisi molempien täyttämiä ehtoja. ”*Lakimuutos, joka mahdollistaisi työssäoloehdon karttumisen molemmissa järjestelmissä yhtä aikaa, olisi tarpeen freelancereiden saattamiseksi tasa-arvoisempaan asemaan muiden työtä tekevien kanssa.*” (Akavan www-sivut.)

Käsitteitä freelancer ja ammatinharjoittaja eläkejärjestelmä ei tunne lainkaan. Freelancer lasketaan usein yrittäjäksi, mutta tällöin hänen tulisi itse huolehtia vakuutuksistaan. ”*Freelancerin työ vakuutetaan työn sisällön ja työehtojen mukaisesti joko työntekijän eläkelain (TyEL) tai yrittäjän eläkelakien (YEL ja MYEL) mukaisesti*”. Ratkaisu riippuu työn sisällöstä. Freelancerin työlle on kuitenkin ominaista huomattavakin sisällön vaihtelu ja jatkuva matkustelu. Työntekopaikalla ja verotuksella saattaa kuitenkin olla vaikutusta lakien tulkintaan. (Työeläke www-sivut.)

2.4 Koulutus

Freelancereiden heikko asema on havaittu kansallisella tasolla. Nopeasti muuttuva työelämä on kuitenkin paljon edellä nykyistä työlainsäädäntöä. Koulutukseen ei oikein tahdo pysyä perässä. Suomessa on oikeastaan kaksi vartenotettavaa valon ammattilaisia kouluttavaa oppilaitosta. Helsingin Teatterikorkeakoulun valo- ja äänisuunnittelun laitos tuottaa pääasiassa suunnittelijoita ja Tampereen Taiteen ja viestinnän oppilaitoksesta valmistuu monipuolista ainesta suunnittelijoista teknikoihin. Varsinainen valoon suuntautunut linja keskeytettiin Tampereen Taiteen ja viestinnän oppilaitoksessa vuoden 2007 jälkeen, jolloin se yhdistyi äänisuunnittelun linjan kanssa. Sittenkin suuntausvaihtoehtoja on muokattu vuosittain vaihtelevasti. Valosuunnittelun linja saa kuitenkin jatkoa jälleen vuoden 2011 syksyllä.

Valon ammattilaisia koulutetaan siis hyvin vähän. Loput koulutuslaitoksista ovat ammattiopistoja, joissa taso ei välttämättä yllä sellaisenaan työelämän vaatimuksiin. Tuore tekijä on Kurikassa toimiva koulutuskeskus Sedu, joka tarjoaa valo-, ääni- ja kuvatekniikan koulutusta. Koulutusohjelma on osa elektroniikka-asentajan koulutusta, joten audiovisuaalisuudesta kiinnostuneiden voi olla vaikea löytää koulutusohjelman monipuolisuutta. Sedun tavoitteena on tuottaa erityisesti teknisesti orientoituneita tekijöitä. Opistot ovat hyviä esikouluja ja valmistavat tekijöitä kohti työelämää tai korkeakoulutettua tutkintoa. Audiovisuaalisella alalla on yleistä myös työssä oppiminen ja useat tekijät toimivatkin joko ilman koulutusta tai he ovat saaneet perusteet sisältävän koulutuksen opistotasolla ja siirtyneet heti työelämään esimerkiksi tapahtumatekniikan yrityksiin.

”Teatterin ja tapahtumien valosuunnittelija hallitsee esitysten dramaturgisen ja teknisen suunnittelun. Elokuva- ja televisioilmaisuun painottuvien perusopinnot opiskelija saa hyvät valmiudet myös videosuunnitteluun ja liikkuvan kuvan näyttämölliseen toteuttamiseen. Valosuunnittelija voi työllistyä teattereihin, monitoimitaloihin, elokuvan ja television tehtäviin ja tapahtumatuotantoihin.”

(TAMK:n www-sivut)

Tampereen Taiteen ja viestinnän oppilaitoksen valosuunnittelun koulutussuuntauksen tavoitteissa on havaittavissa kunnianhimoisuutta. Kahden vuoden perusopinnot tähtäävät elokuva- ja televisioilmaisun ja videosuunnittelun hallintaan, mutta valmistuvan opiskelijan tulisi kuitenkin hallita myös teatterin ja tapahtumien valosuunnittelu. Väittäisin, että neljän vuoden koulutusaika on hieman suppea saavuttamaan työelämän vaatima osaaminen näin laajassa koulutuskuvassa. Nykyinen järjestelmä vaatii opiskelijalta omaehtoisten valintojen tekemistä aikaisessa vaiheessa, jotta erikoistuminen voisi tapahtua. Jos työelämä sanelee tavoitteet, joissa koulutuksen odotetaan tuottavan moniosaajia, niin oppilaitosten pitäisi muuttaa radikaalisti koulutusohjelmiaan. Nyt koulutus tarjoilee osaamista turhan laajalla skaalalla ja mahdollisesti suuntaa vääränlaiseen lopputulokseen. Leinikki (2010, 22) on myös havainnut, ettei nykyinen koulujärjestelmä valmenna pätkätyön maailmaan.

Koulutus saattaa tuntua välillä turhalta. Tapahtumatuotannoissa koulutusta väheksytään ja se kyseenalaistetaan helposti. Olen samaa mieltä epäilijöiden kanssa, työn teknisen puolen voi oppia kentällä tekemällä. Koulutus tarjoaa kuitenkin myös visuaalisen ajattelutavan, joka tarjoaa objektiivisemmän kuvan itse tekemiseen. Koulutus antaa ajattelu- ja ratkaisumalleja erilaisiin tilanteisiin käytännön työssä. Usein vastaan tulee esimerkiksi suunnittelijoita, joilla ei ole mitään ajatusta halutusta visuaalisesta ilmeestä. Uskon, että koulutuksen avulla työlle voi löytää monipuolisempia merkityksiä ja se antaa perspektiiviä työelämään. Viestinnän koulutusohjelmissa myös suhteiden luominen muihin alaa opiskeleviin on mahdollista ja kannattavaa tulevaisuutta ajatellen.

Koulu on työn harjoittelua ja se olisi syytä muistaa. Ei voida odottaa, että opiskelija olisi alan ammattilainen. Opiskelijoilla teetetään usein palkatonta työharjoittelua, mutta tehtävät ja odotukset ovat kuitenkin samat kuin työpaikan palkkalistoilla olevilla työntekijöillä. Oikeastaan harjoittelijalle ei pitäisi antaa täysin itsenäistä ja päävastuullista työtä harjoittelun missään vaiheessa. Jos harjoittelijalta odotetaan vastaavaa työsuoritusta kuin palkkatyöntekijältä, olisi työstä maksettavan korvauksen oltava samansuuruinen. Harjoittelijan on myös muistettava harjoittelupalkan vaikuttavan opintotuen määrään.

Vastuu harjoittelusta kuuluu työharjoittelijalle, oppilaitokselle ja harjoittelutyöpaikalle. Ammattikorkeakoulutasolla ei ole viranomaista, joka valvoisi toimintaa. Varsinkin rahakkaiden yritysten odottaisi ottavan vastuuta harjoittelijoiden oikeuksista, koska taloudellisia resursseja siihen olisi. (Suomen Elokuva- ja videotyöntekijöiden liitto SET ry.)

3 Ominaispiirteitä

3.1 Freelancer on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus

Freelancerille tyypillistä on toimiminen moneen suuntaan. Työssä yhdistyy fyysinen, henkinen ja sosiaalinen puoli. Kaikki nämä ominaisuudet ovat yhtä tärkeitä ja niiden tulisi olla vahvoja. Pääallekkäisissä produktioissa toimiminen tarkoittaa, että esimerkiksi sosiaalisesti pitäisi onnistua monessa työpaikassa yhtä aikaa. Maine ”hyvänä tyyppinä” voi olla avain seuraavaan työpaikkaan. Uuteen työryhmään tulo on aina haaste henkisesti ja merkittävä muutos elämässä - freelancerille kuukausittaista arkea. Myös koko elinympäristö saattaa vaihtua uuden kaupungin tai maan muodossa.

Työ saattaa tuntua pitkien työpäivien ansiosta epäinhimilliseltä selviytymiseltä jo fyysiseltäkin kannalta. Freelancer on aina uudessa työpaikassa altavastaajana. Tekijän tulee todistaa oma osaamisensa aina uudelleen. Tekijöitä on paljon, joten kilpailukin on kovaa. Vakituiset työntekijät saattavat kokea freelancerit ja heidän osaamisensa myös uhkana omalle asemalleen. Freelancer-työn positiiviset ja negatiiviset puolet ovat kiteytettävissä sitoutumiseen. Freelancer on vapaa kieltäytymään työtarjouksista ja suunnittelemaan elämäänsä työvuorolistojen ulkopuolella. Valintaan sitoutumattomuudesta sisältyy kuitenkin usein epävakaa arki. Epäsäännölliset tulot eivät usein jätä valinnanvaraa, joten toimeentuloa ei oikein voi laskea yhden tai kahden työnantajan varaan.

Työ voi helposti alkaa hallita elämää. Leinikki (2010, 21) on todennut Filanderiin (2000) viitaten pätkätyön synnyttävän identiteettivajetta, jonka seurauksena pätkätyöläiset pyrkivät todistelemaan osaamistaan. Samanaikaisesti työ nousee tärkeämpään rooliin elämässä. Pätkätyöt eivät ole kuitenkaan yksiselitteisesti huono tapa tehdä töitä. Valtion taloudellisen tutkimuslaitoksen teettämän kyselyn mukaan pätkätöitä tehneet nuoret työllistyivät ikätovereitaan paremmin, jotka kieltäytyivät pätkätöistä. (Saarinen 2005, 14.)

Vapauden lisäksi freelancereiden työ antaa usein sopivan määrän vastuuta ja keikkapaikkoja kiertäessä työhön ei ehdi kyllästyä. Kiertueilla tapaa koko ajan uusia ihmisiä. (Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liiton (TeMe) kyselytutkimus 2006.) Syntyvät verkostot ovat mielestäni verrattavissa teattereiden yhteisöllisyyden tunteeseen.

3.2 Freelancer ja arki

Freelancerin työ on aikataulujen yhteensovittamista. Työn tekemistä vaikeuttavat päällekkäiset produktiot ja usein tiukat aikataulut. Yksi haastavimmista yhtälöistä on työn ja arjen yhdistäminen. Säännöllisiä työaikoja ei tunneta. Teatterityössä on sentään esitysten ja harjoitusten muodostama rytmi, mutta tapahtumatuotannoissa mitään säännölliseen viittaavaa rytmiä on vaikea löytää.

Kieltäytyminen on vaikeaa. Ei-sanan käyttäminen olisi tässä työssä toisinaan kannattavaa. Tulevaisuudesta ei ole tietoa välttämättä paria kuukautta pidemmälle, joten kaikki työt otetaan vastaan, jotka on edes jotenkin järjestelmällisesti ajatellen mahdollista tehdä. Tosin on syytä välillä miettiä onko 300: n tunnin työmäärä kuukaudessa rationaalista ajattelua edustavaa. ”Joskus voi olla, ettei ole voinut järjeistää omia aikataulujaan. Voi vain katsoa itse peiliin. Vastaavasti on ulkopuolisia syitä, joille ei voi mitään. Molemmissa tapauksissa on ikävä olla” valosuunnittelija Kalle Ropponen kertoo. (Meteli 5/2010, 24)

Yksi vaikeimmista tilanteista tulee, jos on lupautunut produktioon, jonka aikataulut muuttuvatkin esimerkiksi harjoitusaikana. Kahdessa paikassa ei voi olla yhtä aikaa ja pahimmillaan kaikki päällekkäiset produktiot kärsivät, koska yhteenkään tehtävään ei ehdi kunnolla sitoutua ja keskittyä. Oman työn lisäksi tilanteesta aiheutuu haittaa koko työryhmän tekemiselle.

Freelancer-työn aikataulutuksen vaikeus ei koske pelkästään työtä vaan myös arkisempia asioita kuten parisuhdetta, ystäviä, kaupassa käyntiä, siivousta ym. Esimerkiksi teatterityössä töihin mennään silloin, kun suurin osa ihmisistä on tottunut lopettamaan ne. Viikonloput ovat harvoin vapaana. Alaa tuntemattomalle voi olla vaikeaa käsittää työn olemusta ja saattaa esimerkiksi parisuhteessa aiheuttaa

mustasukkaisuutta. Tämä on tietenkin aivan luonnollista. Tapahtumatuotannoissa juhlapyhien aika on kuuminta sesonkia. Suurin osa alan ihmisistä on töissä muun muassa Juhannuksena ja Pääsiäisenä, jolloin perinteisesti vietetään aikaa perheen, ystävien ja sukulaisten kesken. Kesäloma-aika kesäkuusta elokuun loppuun on aina kiireistä sesonkiaikaa teknikoille ja operaattoreille. Kollegani kertoi olleensa viime kesänä 2010 kesäkuussa kaksi päivää kotona. Tämä vaatii suhteellisen suurta ymmärrystä seurustelukumppanin tai perheen puolelta.

Irrottautuminen töistä ja loman pitäminen on hankalaa. Rahan tulo on epäsäännöllistä, joten työmaailmasta ei uskalleta päästää irti. Parin viikon poissaolon aikana myös hyvä keikka saattaa mennä ohi. Lainan saaminen esimerkiksi asuntoa varten on epäsäännöllisten tulojen ja useiden työpaikkojen ansiosta lähes mahdotonta, joten tulevaisuuden suunnitteleminen pidemmälle on vaikeaa.

Lomakorvausten maksaminenkaan ei ole tapahtumatuotantoyrityksissä yleinen käytäntö. 12,5 %:n lomakorvaus on palkan ulkopuolista tuloa, mutta siitä huolimatta työnantajalta kysyttäessä niiden kerrotaan usein sisältyvän palkkaan. TeMe: n ja SVÄL: n (Suomen Valo- ja Äänisuunnittelijoiden liitto) kyselyssä 2006 alle puolet vastanneista ilmoitti saaneensa lomakorvauksia. Toisinaan lomakorvausten saaminen edellytti painostusta työnantajaa kohtaan. 36 €: n arvoinen päiväraha* jätetään usein myös säästösyistä maksamatta. Työntekijät eivät ole aina tietoisia oikeuksistaan, joten niitä ei osata vaatia. Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistanut ehdotusta vuosilomapankista, joka on suunnattu määräaikaikaisille työntekijöille. Työsuhteen aikana kertyneet lomapäivät olisi oikeus käyttää työsuhteen jälkeen, vaikka työnantaja vaihtuisi. (Leinikki 2010, 71.)

*Päivärahaa maksetaan virkamatkan ulottuessa yli 15 kilometrin työntekijän asunnosta tai työpaikasta.

Lähitulevaisuuden suunnittelussakin on omat vaikeutensa ja työt ajavat usein vapaa-ajan ohi. Töistä saatetaan ilmoittaa parin päivän varoitusajalla tai vasta edellisenä iltana. Työnantajien suunnalta toivoisi tähän aiheeseen pientä tarkkuutta. Toki joissain tapauksissa tilaus saattaa tulla työnantajankin tietoon vasta viime hetkillä. Useimmiten tarvittava työmäärä- ja laatu on kuitenkin tiedossa hyvissä ajoin, joten sopiva

tekijäryhmä olisi mahdollista kerätä jo muutamaa viikkoa tai jopa muutamaa kuukautta ennen tapahtumaa. Myös aikataulut ovat usein suurpiirteisiä. Työntekijöille ennakkoinformaatio saattaa olla vain aloitusaika ja tapahtumapaikka. Työ olisi tehokkaampaa, jos tekijät olisivat ennakkoon saaneet tutustua rakennettavaan järjestelmään ja tiedossa olisi tarkempi aikataulu työpäivän suunnittelusta kulusta. Audiovisuaalisten järjestelmien rakennus- ja purkuajat on suhteellisen helppo arvioida tuntien tarkkuudella, kun työntekijöiden määrä on tiedossa.

Olen lisännyt liitteisiin (liite 1) henkilökohtaisen työaikatauluni kahden tammikuun viikon ajalta. Aikatauluista voi havaita työn vaihtelevat aikataulut vuorokauden aikaan katsomatta.

3.3 TeMe ja SVÄL

Freelancereiden heikkoon asemaan on herätty ainakin teatterin tekijöiden ammattikentässä. Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liiton Meteli-julkaisun vuoden 2010 lähes kaikissa numeroissa käsiteltiin aihetta jollain tapaa ja erilaisia hankkeita on perustettu parantamaan pätkätyöntekijöiden asemaa. Esimerkiksi loppuvuodesta 2010 käynnistetty ”Työn teettäminen reiluksi – turvaa pätkittyyn työelämään” -projektin tarkoituksena on selvittää miten työehtosopimukset ja työlainsäädäntö kohtelevat huonommin lyhyissä työsuhteissa toimivia henkilöitä.

Liiton kannanotot ovat saaneet huomiota myös eduskunnassa. Sivistyslakivaliokunnan ehdotelmassa kannatetaan sosiaaliturvan kehittämistä, joka parantaisi samalla taiteen tekijöiden asemaa. Myös puutteet eläkelaissa halutaan uudistaa. (Teme 4/2011.)

Konkreettisia muutoksiakin on jo tarjolla työn rasittavuuteen liittyen. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton ja Orton-kuntoutuksen yhteistyöprojekti tuottaa vuoden 2011 aikana liiton freelancer-taiteilijoille viisi kuntoutuskurssia, joiden rahoittajana toimii Kela. Kolme kurssista on suunnattu tanssitaiteilijoille ja kaksi teatterialan työntekijöille. Tavoitteena on parantaa pitkäaikaista työkykyä ja omaksua työssä jaksamista ja työn hallintaa. Kurssi on ajateltu tarpeelliseksi nimenomaan freelancereille, joilla fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuormitus on raskasta. Teatteri-

ja mediatyöntekijöiden liitto myöntää myös kuntolomia työsuhteessa ja työttömänä oleville jäsenilleen. (Meteli 1/2011.)

Vuonna 2006 Teatteri ja Mediatyöntekijöiden liiton ja Suomen Valo- ja Äänisuunnittelijoiden liiton laatima kysely tuotti suosituksen keikkatyöläisten työehtosopimukseksi. Suosituksesta on tällä hetkellä tekeillä uusi versio, josta olisi tarkoitus syntyä työehtosopimus. Sopimus olisi merkittävä askel, mutta ongelmia on, koska useat tapahtumatuotantoyritykset eivät kuulu työnantajaliittoon. Teatterialalla työehtosopimus tunnetaan paremmin ja uusi sopimus on voimassa vuoden 2011 helmikuusta vuoden 2013 loppuun asti. Vuonna 2010 valosuunnittelijan säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio teatterissa oli 2 889,27€, valomestarin 2620,76€ ja valomiehen 2 262,19€. (Meteli 2/2011.)

4 Audiovisuaalinen ala

4.1 Perinteikäs teatteri ja nuori viihde

Teatteri on vanha taiteen laji, joka sisältää perinteikkään työkulttuurin ja kirjoittamattoman säännösten työtavoista. Teatteri ei ole työkulttuurinsa puolesta muuttunut juurikaan, vaikkakin esimerkiksi tekniikka on kehittynyt. Laatuvaatimuksetkin ovat viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana kasvaneet. Teknisen henkilökunnan määrä on lisääntynyt, mutta tekniikan roolistakin on tullut samalla merkittävämpi. (Laasonen 1/2011.) Jo lähtökohtaisesti teatterin työntekijöiden odotetaan olevan omistautuneita työlleen. Teatteri ajatellaan työpaikkana kutsumusammateille.

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liiton työehtosopimus on olemassa, mutta sen ehdot harvoin toteutuvat sellaisenaan, varsinkaan freelancer-tekijöillä. Työntekijät eivät tiedä oikeuksiaan ja liitonkin toiminta on ristiriitaista. Sopimuspaperit ovat olemassa, mutta itse liittokin myöntää, että sopimukset ovat malleja, joita ei välttämättä odotetakaan noudatettavan. Esimerkiksi palkkakäytännöt ovat varsinkin pienille teattereille mahdotonta noudattaa. *"Pienissä ryhmissä ei usein ole mahdollista maksaa tekijöille Teatessin mukaista palkkaa, mutta rahanjaon on oltava reilu. Tässä nyrkkisääntö on, että kaikki saavat saman surkean palkan, niin esiintyjät kuin suunnittelijatkin".* (Suomen Valo- ja Äänisuunnittelijoiden liiton www-sivut) Teatterilla on pitkä historia, joten liittojenkin toiminta on alisteista perinteisille toimintamalleille. Lisäksi teatterit ovat yksilöitä, joihin yksioikoista mallia on vaikea soveltaa.

Pienissä ja keskisuurissa teattereissa muodostuu helposti laajoja työrooleja, jolloin valojen suunnittelusta, ohjelmoinnista ja ripustamisesta vastaa yksi henkilö. Harrastajateattereilla puolestaan on usein varaa palkata vain tuottaja, joka huolehtii koko toiminnan pyörittämisestä. Suuremmissa teattereissa toiminta on selvästi järjestäytyneempää ja hierarkisempaa.

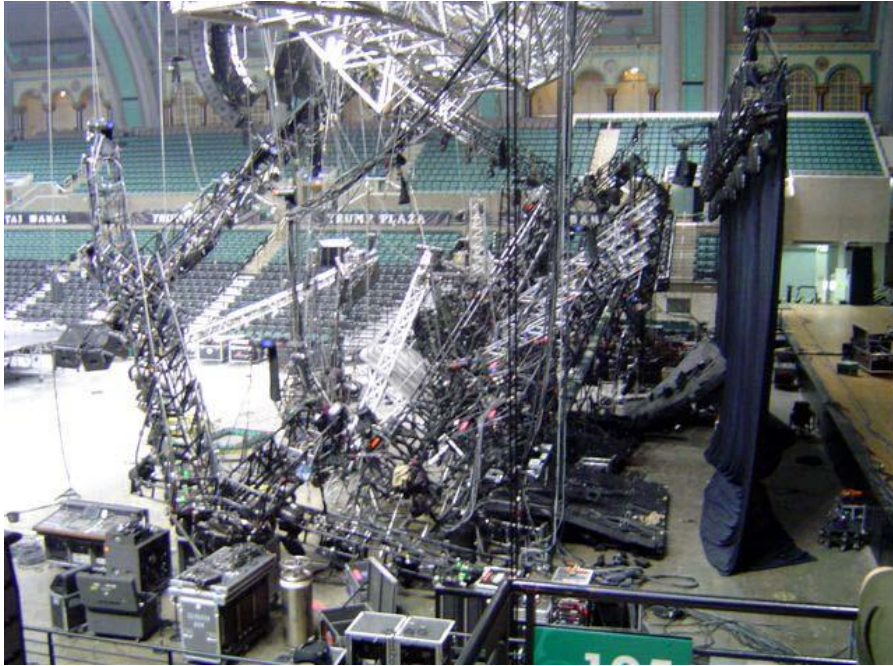
Tapahtumatuotantotoiminta on nykymuodossaan suhteellisen nuori ja käytännössä liittoa tai vastaavaa ei tekniikan työntekijöille ole olemassa. Suomessa ei tällä hetkellä ole tahoa, jolla olisi resursseja valvoa toimintaa. Tapahtumatuotantoyrittäminen saattaa olla hyvinkin raakaa toimintaa, josta tarjoan yhden tapaus-esimerkin myöhemmin. Freelancereille tarjotaan kirjallisia sopimuksia vain harvoin ja palkanmaksussa on ongelmia turhan usein. Yleistä on, että palkkoja ei tilitetä sovitussa aikataulussa ja summissakin saattaa olla eroavaisuuksia sovittuun nähden. Usein tarjotaan pimeästi käteistä, joten työstä ei kerry esimerkiksi eläkettä.

Yhteinen säännöstö ja valvonta puuttuvat toistaiseksi kokonaan, joten yritykset saavat toimia rauhassa parhaaksi katsomallaan tavalla. Yleensä yritetään säästää, mutta säästö kohdistuu usein väärään paikkaan kuten turvallisuuteen. Yksi säästön kohteista voi olla esimerkiksi ripustaminen eli trussien* ja audiovisuaalisen tekniikan kiinnittäminen lavarakenteisiin. Yritykset tekevät tämän usein välttävällä ammattitaidolla. Ammattitaitoisesta palvelusta ei haluta maksaa, joten työ tehdään usein itse tai käytetään halvalla mukaan lähtevää alan yritystä. Laittomia ratkaisuja voi löytää muun muassa Suomen suurimpien kesäfestivaalien asennuksista.

*trussi on alumiinikehikko, johon audiovisuaalinen kalusto kiinnitetään.

Työ on toisinaan suoranaisesti vaarallista. Valot suunnataan sopimattomilla turvavaljailla tai niitä ei käytetä ollenkaan. TeMe:n ja SVÄL:n keikkatyökyselyssä 2006 havaittiin vastausten perusteella, että vain joka kolmannella työpaikalla kiinnitetään huomiota turvallisuuteen. Onnettomuuksia sattuu suhteellisen harvoin, mutta pahimmillaan koko lavahenkilökunta ja yleisö saattaa olla vaarassa. Luonnollisesti ammattilaisillekin sattuu inhimillisiä virheitä.

Seuraavan sivun kuvat ovat vuonna 2003 New Jersey Boardwalk Hall:ssa Justin Timberlaken ja Christina Aguileran konsertissa sattuneesta onnettomuudesta. Onnettomuus sattui ennen yleisön tuloa, joten paikalla oli vain teknistä henkilökuntaa, jotka selvisivät vähillä vammoilla. Tapahtuneelle on esitetty monia syitä, mutta varmuutta tapahtuneeseen ei tietojeni mukaan ole löydetty. Varmaa on, että maailman menestyneimpien artistien kiertueilla on ammattitaitoinen henkilökunta, mutta sekään ei aina riitä.



Kuva1. New Jersey Boardwalk Hall 2003.



Kuva2. New Jersey Boardwalk Hall 2003.

4.2 Tekijäpohja

Ala on nuori ja seksikäs, joten se on tuottanut paljon tekijöitä ja valtavan kilpailun. Yritykset ovat olleet pakotettuja nostamaan kannattavuuttaan 1990- ja 2000-lukujen lamojen seurauksena. Yritykset ovat pyrkineet lisäämään joustavuutta käyttämällä työntekijöitä oikeaan aikaan oikeassa paikassa. Luonnollisena seurauksena pätkätyöt ovat lisääntyneet. (Saarinen 2005, 13.) Suomen työvoimasta 15% työskentelee määräaikaissä ja 10% osa-aikaissä työsuhteissa. (Palkkatyöläinen 1/2011.)

Työnantaja ei välttämättä ole aina ammattilainen, muttei ole tekijäkään. Suomeen on muodostunut ihmeellinen kulttuuri, jossa jokainen roudari nimeää itsensä valo- tai äänisuunnittelijaksi, vaikka tällä ei olisi pätevää koulutusta tai laajaa kokemuspohjaa alalle. Tällöin ammattitaitoiset tekijät joutuvat turhaan kilpailuasemaan. Tilanne on vaikea, koska hintoja yritetään polkea koko ajan alaspäin. Valitettavaa on, että halvin tarjous on vielä usein voittava tarjous varsinkin budjetiltaan pienemmissä tapahtumissa. Ammattitaidon ja laadun tarjoavat yritykset jäävät helposti jalkoihin. Valo on elementtinä näyttävä, joten muiden alojen yritykset ovat halukkaita ostamaan palvelua esimerkiksi omiin yritysjuhliinsa. Lähes jokainen tapahtumatuotantoalan toimija tekee näitä tunnetusti rahakkaita tapahtumia, joihin toivotaan näyttävää valotekniikkaa. Näennäisesti näyttävä valaistus onkin suhteellisen helppo saada aikaan kaluston laadusta riippumatta. Valitettavasti sisältö ja suunnittelu ovat usein olematonta ja tapahtuma tehdään mahdollisimman vähillä kuluilla ja kovalla katteella.

Audiovisuaalisen alan yritykset eivät välttämättä itsekään tiedä, mitä esimerkiksi valomiehen työnkuvaan kuuluu. Toisin kuin seuraavassa mainitaan, valomies ei ole yleisesti ottaen vastuussa sound checkistä, miksauksesta tai laadukkaasta äänentoistosta. Ohessa suora lainaus myös tapahtumatekniikkaa tuottavan ohjelmatoimisto Music Novan web-sivuilta:

”Valomies on alan ammattilainen, joka vastaa tilaisuudessa:

- valokaluston pystyttämisestä sekä purkamisesta*
- valokaluston virittämisestä sekä sound checkistä*
- valojen ohjelmoinnista sekä miksauksesta*

Valomies takaa tilaisuuteen laadukkaan äänentoiston.”

5 Käytännön työ

5.1 Työskentely keskisuuressa teatterissa

Noin kahdeksan kuukauden sopimukseni teatterissa on ehkä käsittelemistäni esimerkeistä perinteisin. Tutustuin kyseiseen teatteriin ensimmäisen kerran jo vuonna 2006, jolloin suoritin talossa siviilipalveluksen. Sitten olen vieraillut työpaikassa lyhyitä periodeja suunnittelijana ja operaattorina. Nyt voimassa olevassa sopimuksessa nimikkeenäni on valo- ja äänimies. Korvaan teatterin vakituisen valo- ja äänimestarin hänen ollessa vuorotteluvapaalla.

Merkille pantavaa on, että toimenkuvani on pysynyt käytännössä muuttumattomana jo vuodesta 2006, jolloin olin vielä vailla alan opintoja. Teatterialalla tyypillistä onkin mestari-kisälli -ajattelu, jolloin oppiminen tapahtuu työtä tehden käytännönläheisesti. Tämä on mielestäni yksi alan kunnioitettavia ja arvokkaita piirteitä. Vuonna 2006 minut koulutti alalle silloinen vieraileva valo- ja äänisuunnittelija. Toimin suunnittelijan assistenttina ja operoin esityskaudella näytelmän äänet.

Työssä oppimisessa on kuitenkin omat ongelmansa. Käytännössä opin tekemään työn hyvin, mutta teoriassa minulla ei ollut mitään käsitystä äänityöskentelystä. Ongelman sattuessa en olisi kyennyt löytämään vikaa. Tällainen kuoppa tiedoissa on korjattavissa esimerkiksi pätevällä koulutuksella, mutta en näe, että tämä koulutus olisi teattereiden tehtävä. Edelleen laadukkaiden oppilaitosten tulisi vastata ammattitaitoisten tekijöiden tuottamisesta.

Teatteri on yhteisöllinen paikka, jossa voi tuntea olevansa kotona. Freelancerille teatteri on siis suhteellisen helppo paikka olla ja tehdä töitä. Teattereissa on oma vakiintunut työryhmänsä, joka tuntee talon ja joihin voi tukeutua. Työryhmät ovat pidempään yhdessä ja tekijät ehtivät tutustua toisiinsa. Yhden esityksen tekeminen harjoituksista ensi-iltaan kestää yleensä kahdesta tai kolmesta kuukaudesta ylöspäin. Ero on huomattava verrattuna rock-konserttiin, joka rakennetaan ja puretaan saman vuorokauden aikana. Tekijät eivät välttämättä tunne toisiaan enakkoon ja tuntuu ehkä

turhautavalta tutustuakaan, vaikka päivän sana verkostoituminen olisikin hyvä pitää aina mielessä.

Teatterityö on säännöllistä verrattuna muuhun valoteknikon työalueeseen. Sopimukset ovat usein ainakin muutaman kuukauden mittaisia lukuun ottamatta mahdollisia paikkauksia sairaustapauksen tai vastaavan vuoksi. Työstä on löydettävissä selkeä rytmi. Harjoituskaudella harjoitukset ovat yleensä päivän aikana kahdesti. Kaksiosaista työpäivää tehdään aamulla esimerkiksi klo 10-14 ja illalla klo 18-22 tai vaihtoehtoisesti teknikon ohjelmaan saattaa kuulua illalla harjoituksen sijaan esitys tai harjoitettavan esityksen läpimeno. Esityskaudella uusien näytelmien harjoituksia ei välttämättä ole, joten työ on tällöin iltapainotteista. Työn määrää rytmittää esitykset sekä heittimien huollot ja suuntaukset esitysten välillä. Monet ison budjetin näyttämöt kuten Suomen Kansallisooppera ovat siirtyneet suurelta osin vain liikkuviin heittimiin, jolloin suuntauksia ei esitysten välillä tarvitse juurikaan tehdä. Tämä säästää aikaa ja rahaa, mutta luonnollisesti taiteellisesta ilmaisusta muodostuu rajoitteinen käytettäessä vain tietynlaisia heittämiä.

Käsittelmälleni teatterille x on tyypillistä, että teknikot perehtyvät esitykseen usein vasta noin viikkoa tai kahta ennen ensi-iltaa. Vastuuta harjoituskaudella kantaa näytelmän valosuunnittelija. Perehdytys on nopea ja säästää rahaa. Kiireimmillään esityksen läpimenon on nähnyt kerran ennen ensi-iltaa, jolloin työnä on ollut jo operoida näytelmä valon ja/tai äänen osalta.

Syyskaudella 2010 ja kevätkaudella 2011 teatterin repertuaarissa on ennätysmäärä esityksiä. Koko palettia pyörittää valon ja äänen osalta kaksi työntekijää, joista toinen toimii myös näyttämöestarinä ja on vastuussa lavastevaihdoista. Esityksiä on neljästä seitsemään päivänä viikossa. Parhaimmillaan tai pahimmillaan esityksiä on yhteensä neljä päivän aikana. Kuitenkin kokonaissuunnittelu esityksissä on ollut vähäisen työntekijämäärän huomioonottava ja valonheittimien suuntauksia ei juuri ole.

Työtavalla on hyvät ja huonot puolensa. Työntekijöitä ei ole varaa palkata enempää, joten työmäärä pidetään kohtuullisena riisumalla esitysten valollista ilmaisua.

Teatterityössä taiteellisen ilmaisun pidättyvyys kuitenkin tuntuu lähtökohtaisesti väärältä. Toisin sanoen esitykset toteutetaan taloudellisista, eikä suinkaan taiteellisista

lähtökohdista. Teatteri kuuluu keskisuuriin teattereihin ja on vuodesta 2010 kuulunut valtion tukea saavien teattereiden joukkoon. Ylimääräinen raha onkin alkanut näkyä uusina hankintoina, jotka tekevät lopputuloksesta laadukkaampaa. Laadukas kalusto ei kuitenkaan kerro mitään varsinaisista työolosuhteista. Vuodesta 2006 lähtien teatterin henkilökunta on kokenut vaihdoksia ja muutama työntekijä on jäänyt pitkäaikaiselle sairauslomalle työuupumuksesta johtuen. Tekijöitä on korvattu vain osittain. Usein tehtävät on jaettu jo olemassa olevien työntekijöiden kesken, joka näkyy esimerkiksi yhdistettynä vahtimestari-lavastemiehenä ja näyttämömestari-valomiehenä. Tekniikan työntekijät toimivat tuntipalkalla, joten palkkaus ei varsinaisesti nouse työtehtävien lisääntyessä, mutta sitä vastoin työmäärä saattaa jopa kaksinkertaistua. Teatterialan työehtosopimuksen (2010-2011) mukaan useampaa työtehtävää suoritettaessa samanaikaisesti palkkauksen tulisi olla kompensoitu vastaamaan todellista työn määrää.

Suuresta työmäärästä huolimatta tai ehkä juuri siksi työilmapiiri on pysynyt hyvänä. Työntekijät viettävät paljon aikaa yhdessä ja henkilökunta on hitsautunut erinomaisesti yhteen. Hyvä työilmapiiri kompensoi työn rasituksia.

5.2 Työskentely pienikokoisessa tapahtumatuotantoyrityksessä

Olen toiminut dance- ja hiphop-musiikkiin keskittyneen ohjelmatoimisto x:n palveluksessa hieman yli vuoden. Yritys on keskittynyt kotimaisen hiphop-musiikin ja pohjoismaisen dance-musiikin myymiseen. Yritys huolehtii myös artistien ääni- ja valotekniikasta. Toimiala on kapea, joten säästöä yritetään tehdä aina kun sen on mahdollista. Artistien palkkioista ei voi vähentää ja ohjelmatoimistolle kuuluu 20 %:n myyntipalkkio, joten jäljelle jää kalusto ja työntekijät. Yhtymäkohta mainitsemani teatterin suuntaan on selkeä. Suuria taloudellisia panostuksia ei haluta tehdä, mutta silti pitäisi olla muiden tekijöiden tasolla.

Yrityksessä x työskentely on hyvä esimerkki freelancerille ominaisesta kiertue-elämästä. Työ suoritetaan lähes kaikissa tapauksissa viikonlopun aikana. Päivä alkaa auton pakkauksella tulevan esiintymispaikan sijainnista riippuen klo 09-12 ja perillä ollaan klo 15-19. Artisti haetaan usein lähimmältä lentokentältä ja suunnataan hotellin kautta keikkapaikalle. Lava on valmis ja soundcheck suoritettu klo 20-22 ja keikka alkaa klo 00-01. Kalusto puretaan ja pakataan ainakin osittain riippuen seuraavan päivän vaatimasta lähtöajasta. Usein purku tapahtuu heti keikan jälkeen ja pakkaus autoon aamupäivällä. Suuntana on luonnollisesti seuraava esiintymispaikka. Sama rutiini toistuu viikonlopusta toiseen ympäri vuoden.

Keikat tehdään minimihenkilökunnalla eli artistin lisäksi mukana kulkee yksi valomies ja yksi äänimies. Toki koko työn voisi teoriassa tehdä yksi henkilö, mutta työmäärä olisi suhteeton. Säästäminen aiheuttaa teatteriesimerkistä tuttuja kaksoisroolituksia, kuten miksaaja-kuljettaja ja valoteknikko-kiertuemanageri. Palkkaus ei tästä huolimatta ole tietenkään kaksinkertainen vaan ajaminen ja muut tehtävät ovat normaali käytäntö. Autolla ajaminen on itse asiassa audiovisuaalisen alan yksi laajimmista epäkohdista yrityksestä riippumatta. Lähtökohtaisesti odotetaan teknikoiden hoitavan kuljetuspuolen ilman erillistä korvausta. Jos aiheesta valittaa, on vaarana, että keikka jää viimeiseksi. Aina löytyy joku, joka suostuu ajamaan korvauksetta.

Itse tekeminen verrattuna teatteriin tai vaikkapa suurempaan kiertueorganisaatioon on huomattavasti vapaampaa. Pääasia on, että kaikki toimii, aikataulu pitää ja artisti on tyytyväinen. Tahdin ja työn kulun saa määrätä itse. Tärkeäksi muodostunut ilmaus on rutiini. Työn tekemisestä tulee nopeaa ja varmaa. Ongelmatilanteessa vian lähde löytyy nopeasti, koska sama tilanne on toistunut jossain muodossa aikaisemminkin. Tekijöillä on selkeä kuva mitä halutaan ja itse tekeminen on lihasmuistissa. Erilaiset keikkapaikat tietenkin asettavat rajoitteita, mutta lopputulos muistuttaa kuitenkin suurelta osin edellistä keikkaa.

Laskennallisesti työtahti on nopeutunut ensimmäisen ja viimeisimmän keikan välillä noin kaksi tuntia ilman ylimääräisen kiireen tuntua. Kommunikointi artistin kanssa on helppoa, kun vaatimukset ovat tiedossa ja artistin ja tekniikan välillä vallitsee luottamus. En voisi kuvitella työskenteleväni pitkää ajanjaksoa artistille, jonka kanssa yhteistyö ei toimi.

5.3 Työskentely suurikokoisessa tapahtumatuotantoyrityksessä

Seuraava esimerkki x kertoo työskentelystä ison toimijan palveluksessa. Yritys keskittyi nimekkäiden ulkomaan artistien Suomen keikkoihin. Itse työskentelin emoyrityksen sisäryityksessä, jonka vastuulla oli tapahtumien tekninen toteutus. Ehdin toimia yrityksen palveluksessa noin yhdeksän kuukautta ennen konkurssia ja toiminnan lopettamista. Yritys oli maamme isoimpia konserttijärjestäjiä.

Työnkuva oli helppo. Roolini oli tarkkaan määritelty, eikä siitä oikeastaan poikettu. Minut oli suullisella sopimuksella palkattu valoteknikoksi. Kaikki keikat sovittiin erikseen yleensä noin kahta viikkoa ennen tapahtumaa, joskus aikaisemmin ja joskus myöhemmin. Tunsin yhden työntekijän ennestään, joten uuteen paikkaan oli helppo mennä ja toisaalta tekeminen on periaatteessa aina samanlaista. Tila ja esiintyjä vain vaihtuvat. Lava voi olla neljä tai neljäkymmentä metriä leveä, mutta kalusto toimii periaatteessa samalla tavalla.

Isossa organisaatiossa luulisi, että roolit ovat tarkasti määritelty ja jokainen tietää paikkansa. Viimeisen vuoden aikana olen havainnut, että näin ei suinkaan ole. Esimerkkini yritys x on ainoa yritys tämän vuoden sisällä, jossa olen tarkalleen tiennyt tehtäväni ja odotukset, joita työhöni kohdistuu. Johtaminen on ollut määrätietoista ja työnteko nopeatempoista. Suuretkin kokonaisuudet ovat onnistuneet mutkattomasti. Huomionarvoista tietenkin on, että vain yhdessä viidestätoista yrityksestä, joissa olen työskennellyt vuoden aikana, on osaaminen ollut kaikilla osa-alueilla kohdallaan, ja juuri tämä yritys päättyy konkurssiin. Tieto vahvistaa käsitystäni alan taloudellisista intresseistä. Osaamisesta ja pätevyydestä ei haluta maksaa. Mieluummin työ tehdään vähän halvemmalla henkilökunnalla ja kalustolla.

Yritys opetti itselleni muutaman asian työsopimuksen tärkeydestä. Palkat tulivat jatkuvasti myöhässä ja loppuvaiheessa palkkaerittelyjä ei tullut enää ollenkaan. Viimeistä palkkaa kahden kuukauden töistä jouduin odottamaan neljä kuukautta ja sekin tuli lopulta Palkkaturvan kautta yrityksen konkurssipesästä. Yhtiö oli koko elinaikansa taloudellisissa vaikeuksissa, mikä lopulta johti keinotteluun ja uhkailuun työntekijöitä kohtaan, joilla ei ollut mitään osuutta taloudelliseen ahdinkoon.

Henkilökohtaisesti selvisin vähillä taloudellisilla menetyksillä. Minut pyydettiin isolle suomalaiselle festivaalille viikoksi töihin. Yrityksen työntekijöiden työt kuitenkin peruttiin päivää ennen niiden alkamista. Tämä järjestely oli ollut työnantajilla tiedossa todennäköisesti jo pitkään. Tapahtumatekniikka ja tekijät oli tilattu toisesta yrityksestä. Olisin ollut oikeutettu saamaan osan viikon palkasta. Vailla työsopimusta ja liittoa päätin olla tekemättä asiasta numeroa. Sittemmin olen liittynyt valo- ja äänisuunnittelijoiden liittoon, joten nyt samassa tilanteessa saattaisin toimia toisin.

Samainen tarina todisti myös eräästä muusta alaa horjuttavasta ongelmasta.

Ulkomainen, pääosin Baltian maista tuleva työvoima on osittain jo vakiinnuttanut asemansa suomalaisessa festivaalibisneksessä. Varsinaisesti minulla ei ole mitään ulkomaista työvoimaa vastaan, mutta todellisuudessa se on vienyt jo paljon töitä kotimaisilta tekijöiltä. Työ ja kalusto ostetaan ulkomailta huomattavasti halvemmalla, verrattuna mitä siitä maksettaisiin Suomessa.

6 Tulosten pohdinta ja johtopäätökset

6.1 Tapahtumatuotanto

Audiovisuaalisen alan tapahtumatuotanto on muodostunut niin laajaksi, ettei sitä oikeastaan pysty enää hallitsemaan. Alalla olisi selkeää kysyntää omalle räätälöidylle liitolle tai se voisi olla osa Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liittoa. Toivottavasti keikkatyöläisten työehtosopimus saadaan aikaan mahdollisimman pian. Tällä hetkellä yritysten väliset palkkausmallit eroavat toisistaan liikaa. Saman henkilön tehdessä samaa työtä palkkaus voi vaihdella yritysten välillä tuntipalkallisella seitsemästä eurosta kahteenkymmeneen euroon per tunti. Satunnaisesti palkkaerot voivat olla suuremmatkin. Ilmaiset työharjoittelijat ovat puolestaan asia erikseen. Tapahtumat ja festivaalit tarvitsisivat virallisen tarkastajan, joka kävisi läpi turvallisuuspuolen ennen kaikkea lavarakenteiden ja ripustusten osalta sekä kiinnittäisi huomiota henkilökunnan ammattitaitoon tai ammattitaidottomuuteen. Tämä voisi olla liiton alaista toimintaa.

Pätkätyöt tulevat säilymään alalle ominaisena työtapana luultavasti aina. Säädäntöön pitäisi kuitenkin sopia minimituntimäärä, jonka ajalta työntekijä saa palkkaa saapuessaan töihin. Systeemi on käytössä jo osalla työnantajista. Tällöin esimerkiksi kahden tunnin työstä voisi palkkaa saada neljältä tunnilta. Minimituntipalkka olisi myös paikallaan. Palkka maksetaan usein könttäsummana, jolloin työnantaja on varautunut, että työpäivästä tulee todennäköisesti pitkä. Tässä vaiheessa olisi reilua, että könttäsomma koskisi esimerkiksi kahdeksaa ensimmäistä tuntia, jonka jälkeen lisätunneista maksettaisiin tuntipalkkaa.

Mainitsemani käytännöt ovat jo joidenkin yritysten arkea, mutta niiden tulisi yleistyvän laajemmalti. Tapahtumatuotannot ja kulissien takainen elämä kiehtoo monia, joten alalle on tarjolla paljon halukkaita työntekijöitä jatkossakin. Töihin ei ole mitään ongelmia saada tekijöitä, joten palkat voidaan pitää pieninä. Ennemmin tai myöhemmin tulee kuitenkin vastaan raja, jolloin hinnalle ei löydy enää pätevää tekijää.

6.2 Teatteri

Freelancereiden tulevaisuus teattereissa on mielenkiintoinen. Teatterin valoteknikoiden ja -suunnittelijoiden tämänhetkinen keski-ikä on korkea ja sukupolvenvaihdos tulee tapahtumaan seuraavan kahdenkymmenen vuoden aikana. Tekijäaines muuttuu myös ja osaamiselta odotetaan paljon enemmän. Muutama vuosikymmen sitten teatterin valomiehenä saattoi työskennellä sähkömiehen koulutuksella. Nykyään valosuunnittelijalta halutaan myös kuva- ja videosuunnittelua. Kuva- ja videoprojisoinnit ovat 2000-luvulla yleistyneet teatterikäytössä huomattavasti ja onkin syntynyt kokonaan uusi suunnittelijoiden ammattikunta. Teatterin kuvasuunnittelija on tässä yhteydessä kuvaavin termi, mutta sen käyttö ei ole vielä vakiintunut.

Uskoisin, että vakinainen henkilökunta tulee vähenemään ja freelancer-tekijöiden määrä kasvamaan. Tämä on ollut havaittavissa jo pitkään vierailevien suunnittelijoiden määrässä, mutta myös tekniiko- ja operaattoripuolella kiertävä tekeminen mahdollisesti yleistyy.

Työpaikan nopeampi vaihtuminen on havaittavissa jo yhteiskunnan kokonaiskuvassa. Asuinpaikkaa ja työpaikkaa vaihdetaan nopeammissa sykleissä ja erikoisosaaminen on yleisempää ja halutumpaa. Voisin kuvitella, että tulevaisuuden teatterissa kunkin produktion tekijät kootaan osaamisen perusteella palvelemaan juuri kyseistä teosta. Tilannehan olisi ihanteellinen ajatellen taiteellista prosessia. Tosin tällöin teatterille ominaista yhteisöllisyyttä ei välttämättä pääse syntymään. Teatteri tulee toivottavasti edelleenkin olemaan yksi niistä harvoista työpaikoista, joissa 20- ja 70-vuotias tekijä voivat työskennellä samanarvoisina ja hyvässä yhteisymmärryksessä.

Laitosmaiset kaupunginteatterit todennäköisesti harvenevat muutamassa vuosikymmenessä ja synnyttää lisää kiertäviä vapaita ryhmiä. Teatteri on kuitenkin aina onnistunut löytämään yleisönsä, joten teatterin tulevaisuudesta tuskin kannattaa huolehtia. Muoto vain muuttuu ja valtavirta jakautuu moninaisemmaksi ilmaisuksi ja marginaalit synnyttävät jälleen valtavirtaa uudessa muodossa. Todennäköisesti vapaan kentän toiminta hiljalleen ammattimaistuu ja mahdollisesti yhtyy nykyiseen Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden ammattiliittoon.

Tällä hetkellä vapaat ryhmät eivät nauti samoista eduista kuin niin sanotut ammattiteatterit. Noin puolet vapaista ryhmistä kuuluvat valtion harkinnanvaraisen rahoituksen piiriin. Myöskään palkkaukset tai etuudet eivät ole samalla tasolla. Toistaiseksi vapaiden ryhmien työntekijöiltä puuttuu oikeus kuntoutukseen, sairasturvaan ja lakisääteisiin lomiin. (Meteli 5/2010, 13.) Kysyntä freelancereille kasvaa, koska he eivät ole sidoksissa mihinkään tiettyyn työnantajaan. Toki tarvetta on vielä esiintymispaikkojen niin sanotuille talon miehille, jotka hallitsevat esiintymispaikan teknisen järjestelmän.

7 Yhteenveto

Vastuu freelancereiden oikeuksista on tällä hetkellä työntekijöillä ja työnantajilla. Audiovisuaalinen ala kaipaisi keskitetyn ammattiliiton, joka myös valvoisi toimintaa muun muassa työturvallisuuden kannalta. Tällä hetkellä keikkatyön tekijöillä ei ole edes voimassa olevaa työehtosopimusta. Työntekijät ja työnantajat eivät välttämättä ole perillä lakisääteisistä oikeuksistaan, joten työsuhteelta ei osata vaatia riittävästi. Työtä tehdään epäinhimillisiä määriä epäsäännöllisinä työaikoina. Lomakorvauksia, ylityökorvauksia ja pyhäkorvauksia maksetaan turhan harvoin. Matkakorvaukset ja päivärahatkaan eivät ole itsestään selvyyksiä.

Freelancerina toimiminen tulee olemaan jatkossakin yleinen muoto työn tekemiseen niin teattereissa kuin tapahtumatuotannoissa. Kirjallisten sopimusten käyttäminen toivottavasti yleistyy, jolloin työehdot ja käytännöt olisivat yhtäläisemmät koko alalla.

Ala on kiehtova ja työntekijöitä ja työnantajia on paljon. Freelancereiden kiertävässä elämäntavassa on hohtoa fyysisestä, henkisestä ja sosiaalisesta kuormittavuudesta huolimatta. Työilmapiiri on rento ja työkaverit pääasiassa mukavia.

Pohjanmaalta on edelleen mukava ajaa kotiin päin kohti aurinkoa.

8 Lähteet

Akava ry:n www-sivut. Luettu 10.12.2010. <http://www.akavanerityisalat.fi/fi/freelance-tyo.html>

Leinikki, Sikke. 2010. Päätyössä: Selviytymisen opas. Vilppula: Edita Prima Oy.

Meteli. Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden ammattiliiton julkaisu, 1/2011, 15

Meteli. 2/2011, 21.

Meteli. 4/2010, 32.

Meteli. 5/2010, 13.

Music Novan www-sivut. 10.12.2010. <http://www.musicnova.fi/valomies.php>

Palkkatyöläinen. 1/2011.

Saarinen, Mauri. 2005. Päätyöt: Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita Prima Oy.

Suomen Elokuva- ja videotyöntekijöiden liitto SET ry. Ohjeisto elokuva-, av- ja tv-tuotantojen tuotantoyhtiöille, kouluille ja opiskelijoille. Luettu 09.03.2011.

<http://www.teme.fi/set/ajankohtaista/Eettinen%20ohjeisto.pdf>

Suomen Työ- ja elinkeinoministeriö. Hyvän työn manifesti. Luettu 28.11.2010.

<http://www.tem.fi>

Suomen Valo- ja Äänisuunnittelijoiden liitto. Luettu 28.11.2010.

<http://www.sval.net/index.html>

TAMK, Tampereen ammattikorkeakoulu. Elokuvan ja television koulutusohjelman osaamisalat. Luettu 09.02.2011.

[http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/\\$all/1AB91C5749B75DA3C2257619003A30E0](http://www.tamk.fi/cms/tamk.nsf/$all/1AB91C5749B75DA3C2257619003A30E0)

Teme ja SVÄL. Keikkatyön kyselytutkimus. 2006.

Teatterialan työehtosopimus 2010-2011. Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry.

Temeläinen. 4/2011. s 1-2.

Tenkanen T. Meteli. Free-suunnittelijat enkeleiden seurassa. 5/2010. s. 24.

Työeläke www-sivut. Julkaistu 14.03.2007. Luettu 11.12.2010.

<http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=43968&Item=21024>

Kuva1. <http://images.jimonlight.com/wp-content/uploads/2008/11/timberlake2.jpg>

Kuva2. <http://images.jimonlight.com/wp-content/uploads/2008/11/timberlake5.jpg>

9 Liitteet

Liite 1. Henkilökohtainen työaikalista 17.01.2011-30.01.2011 Vko 3-4

Työpäiväkirja 2011			17.01-30.01 Vko 3-4		
Päivämäärä	Aika	Työnkuva	Päivämäärä	Aika	Työnkuva
17.tammi	08:00-16:00	2xesitys ja harjoitukset / teatteri	24.tammi	08:00-11:00	esitys / teatteri
	16:00-17:00	palaveri / tanssiesitys		17:00-21:30	esitys / teatteri
18.tammi	08:00-16:00	2xesitys ja harjoitukset / teatteri	25.tammi	18:00-22:00	harjoitus / teatteri
19.tammi	08:00-11:00	esitys /teatteri	26.tammi	10:00-14:00	harjoitus /teatteri
	17:00-21:30	esitys /teatteri		18:00-22:00	esitys /teatteri
20.tammi	08:00-11:00	esitys / teatteri	27.tammi	11:00-12:00	palaveri /tanssiesitys
	17:00-21:30	esitys / teatteri		13:00-15:00	palaveri /tanssiesitys
21.tammi	08:00-11:00	esitys / teatteri	28.tammi	08:00-11:00	esitys / teatteri
	13:00	lähtö keikalle Tampereelta Vantaalle		12:00-22:00	roudaus, kasaus, koodaus / tanssiesitys
	16:00-19:00	roudaus, kasaus			
	0:00	keikka (yöpyminen Vantaalla)			
22.tammi	11:00-13:00	kasaus, roudaus	29.tammi	12:00-21:00	koodaus+kenraali I / tanssiesitys
	13:00	lähtö Vantaalta Kurikkaan			
	18:00-20:00	roudaus, kasaus			
	20:30-22:30	keikka			
	0:00	lähtö Kurikasta Tampereelle			
	3:00	Tampereella			
23.tammi	12:00-19:00	2xesitys / teatteri	30.tammi	08:00-19:00	kenraali II+esitys / tanssiesitys